

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Saat ini persaingan dalam segala aspek berjalan cukup ketat, negara indonesia yang merupakan negara berkembang pasti menggadapi berbagai persaingan dengan negara-negara lain. Negara-negara berkembang lainnya juga berhadapan langsung dengan negara-negara yang sudah maju untuk saling bersaing. Hal tersebut menyebabkan perusahaan saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik. Sumber daya manusia ialah aspek yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Seberapa lengkap sarana yang ada dalam perusahaan apabila tanpa ada sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berarti. Sekarang ini manusia telah diakui sebagai aset yang paling penting bagi organisasi sehingga mereka harus diperlakukan dengan baik (Yaseen, dkk., 2013). Organisasi sering mengusahakan agar para karyawan atau tenaga kerja agar betah untuk bekerja di organisasi. Namun, tidak mudah membuat karyawan betah bekerja karena mereka bekerja dengan berbagai alasan yang berbeda-beda. Ada yang bekerja karena menginginkan kesuksesan materi, ada juga yang mungkin menginginkan tantangan. Sebagai manusia, karyawan juga mempunyai tujuan pribadi yang ingin dicapai selain tujuan perusahaan (Nawa, 2017).

Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian yang besar bagi karyawan. Kompensasi adalah kunci untuk memberikan kepuasan terhadap karyawan. Semakin besar kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan maka semakin bagus pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut, begitupun sebaliknya Nawa (2017). Kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan diusahakan dapat dipenuhi oleh perusahaan melalui kompensasi yang diberikan. Kompensasi ialah imbalan atau balasan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang terlibat di dalam perusahaan dalam bentuk uang ataupun bukan. Kompensasi merupakan masalah yang selalu mendapat perhatian besar oleh para karyawan dan organisasi. Kompensasi merupakan sumber pendapatan yang dihasilkan dengan kerja keras yang menunjukkan kontribusinya dalam organisasi (Bangun, 2012).

Selain kompensasi organisasi juga mengutamakan pelatihan yang diberikan kepada karyawan KPPN Surakarta, karena dengan pelatihan karyawan akan lebih memahami organisasi dan bekerja dengan baik. Pelatihan memiliki tujuan ilmu yang didapat selama pelatihan dapat diterapkan ke pekerjaan. Pelatihan menjadi bagian penting dari perusahaan Kurniawan (2017). Dalam perkembangan organisasi pelatihan memainkan peran yang sangat penting yang akhirnya membuat perusahaan menghadapi persaingan dan tetap berada di puncak. Ini menandakan bahwa terdapat perbedaan yang nyata antara organisasi yang melatih karyawan dan organisasi yang tidak melatih karyawan (Dessler, 2015).

Masalah-masalah yang sering terjadi dalam pelatihan adalah peserta pelatihan tidak menguasai materi pelatihan yang tidak dapat mempraktekkan

dalam pekerjaannya, hal tersebut biasanya terjadi karena kurang motivasi agar apa yang didapat saat pelatihan harus dipraktekkan ke pekerjaan. Sebuah perusahaan biasanya mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk melakukan pelatihan bagi karyawannya, yang diharapkan perusahaan adalah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat mempraktekkan apa yang didapat dalam pelatihan ke pekerjaan Kahpi (2012). Semua yang dilakukan perusahaan itu adalah demi keberhasilan dan kelancaran perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan sering diartikan pencapaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2012).

Perusahaan memiliki tuntutan yang harus dipenuhi demi keberhasilan atau kesuksesan perusahaan yaitu memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Karyawan yang memiliki rasa puas terhadap perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Salah satu sumber kepuasan bagi karyawan adalah kompensasi. Bagi karyawan kompensasi adalah sumber kekuatan dan penyemangat kerja. Maka dari itu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus layak sesuai dengan pekerjaan karyawan (Firmandasari, 2014). Setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda-beda yang sesuai dengan pekerjaannya. Seperti kompensasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki ketrampilan kerja yang baik akan bekerja dengan optimal. Agar karyawan memiliki ketrampilan kerja yang bagus maka dibutuhkan pelatihan (Falsah, 2014).

KPPN Surakarta merupakan salah satu lembaga milik kementerian keuangan. Dimana kerja mereka sangat mempengaruhi negara. Karyawan KPPN Surakarta sering bekerja hingga larut malam atau lembur. Para karyawan juga lebih sering menghabiskan waktunya di kantor daripada di rumah karena waktu di rumah lebih sedikit. Para karyawan yang bekerja lembur juga pasti mendapatkan kompensasi dari kantor. Kekompakan karyawan KPPN Surakarta juga bagus, terbukti karyawan berangkat lebih pagi agar dapat melakukan briefing atau pengarahan yang dilakukan setiap hari. Selain itu para karyawan juga sering mengadakan makan bersama-sama, hal itu membuktikan kekompakan dan kedekatan antar para karyawan.

KPPN Surakarta selalu menekankan kepada para karyawannya agar bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang baik. Namun dalam mencapai hal tersebut tidaklah mudah karena pasti ada kendala dalam mencapai hal tersebut yang disebabkan oleh berbagai faktor. Seperti pada saat jam kerja sering kali pekerjaan menumpuk hanya pada satu orang saja sedangkan karyawan yang lainnya tidak melakukan pekerjaan apapun. Hal ini bisa disebabkan karena kurangnya ketrampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan atas pekerjaan mereka. Untuk mengatasi masalah tersebut KPPN Surakarta telah mengadakan pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan ini tidak hanya dilakukan di dalam perusahaan saja namun juga KPPN Surakarta mengirim karyawannya untuk melaksanakan pelatihan ke kantor KPPN lain.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan akan menambah perkembangan teori-teori tentang kompensasi, pelatihan dan kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih jauh tentang hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai bahan untuk pertimbangan yang berkaitan dengan kompensasi dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **BAB I : Pendahuluan**

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat dari penelitian.

### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini memuat tentang landasan teori yang berkaitan dengan tinjauan teori, memuat beberapa tentang penelitian terdahulu, hipotesis dan berisi tentang kerangka pemikiran.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

### **BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan**

Dalam bab ini berisi tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

## BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian in. Hasil dari penelitian akan dirangkum dalam bab ini. Pada bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN